Blokada WRO2 s. 3 | Zdobycze związkowe s. 4 | Nagana i co jeszcze? s. 5 | Stale tymczasowi s. 6

BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA



NUMER SPECJALNY / WIOSNA 2021

Amazon zarabia, my tracimy!



2020 rok, dzięki pandemii, przyniósł Amazon i Jefowi Bezosowi krociowe zyski.

Gdyby Bezos zapłacił wszystkim swoim pracownikom równowartość tego, co zarobił w pandemii, mógłby każdemu kupić mieszkanie o wartości 400 tys. zł, pozostając najbogatszym człowiekiem.

Pandemia znacznie wpłynęła na wzrost sprzedaży, co przełożyło się na większą ilość pracy. Tymczasem w 2020 r. nie było podwyżki pensji zasadniczej. Niewielkiej grupie najstarszych stażem pensje wzrosły o 1 zł brutto. Przy bardzo dużej rotacji, objęła ona tylko niewielki procent z nas. Tak niska kwota to nie podwyżka, a waloryzacja (dostosowanie) pensji względem inflacji, która wyniosła w zeszłym roku ok. 3,8%.

Wypracowujemy bogaczom milionowe zyski, a co z tego mamy?

Za pensję ok. 3 tys. zł brutto kupimy w tym roku mniej o 100 zł brutto. Kiedy nasze pensje są zamrożone, nasze budżety rodzinne realnie się zmniejszają. Gdy szefowie przez długi czas płacą nam tą samą niską stawkę, która ma coraz mniejszą wartość nabywczą, sami sporo zyskują, a my tracimy. Oszczędzając kosztem szeregowych pracowników Amazon może więcej "zainwestować" i stać się jeszcze bogatszy, a my stajemy się biedniejsi. Przez okres pandemii zarządzający Amazonem, media i decydenci wiele mówili o tym, jak ważna jest nasza praca. Nazywano BOHATERAMI. Zapewniliśmy dostęp do towarów ludziom, którzy pracowali w domu. Narażając zdrowie nas i naszych bliskich, daliśmy taką możliwość całym grupom zawodowym, zwiększając ogólny poziom bezpieczeństwa.

Amazończycy, dlaczego wciąż tak mało się cenimy i tak mało zarabiamy?

Czas zacząć doceniać siebie, naszą pracę i wspólnie upomnieć się o wyższe płace!

W końcu nikt z nas nie pracuje w Amazon dla listów od klientów, tylko dla pieniędzy. Niedługo czeka nas kolejny przegląd wynagrodzeń. Poprzedni nie spełnił oczekiwań pracowników. Większość z nas miała nadzieję na dużo wyższy bonus peakowy, który w zeszłym roku należał do najniższych. Pokażmy Amazon, że w tym roku chcemy solidnej podwyżki – 4 zł do podstawy pensji!

Zeszłoroczna międzynarodowa mobilizacja, w której również braliśmy udział, sprawiła, że Amazon przez kilka miesięcy wypłacał nam dodatek w tej wysokości. Po buntach operatorów wózków we WRO1 i po spontanicznych strajkach w USA, Włoszech i w Niemczech, Amazon wypłacił dodatkowe bonusy. Czy uda nam się to osiągnąć w tym roku? Zależy to także od Ciebie i Twojej aktywności. Chcesz więcej zarabiać? Chcesz dobrych warunków pracy? Chcesz, by Cię szanowano i respektowano Twoje zdanie? Masz dość zmieniania pracy, zawsze gdy pojawia się problem?

Przestań narzekać i organizuj się z nami! To naprawdę działa!



DOŁĄCZ DO NAS!

ipamazon@wp.pl
TEL. 736 850 536

Przedstawiciele Związkowi

POZ1


KAMIL ADAMKIEWICZ
PACK RED FRONT


KRZYSZTOF DOMBROWSKI
PICK RED FRONT


AGNIESZKA GROMYKO
PICK NOCKI PN-CZW

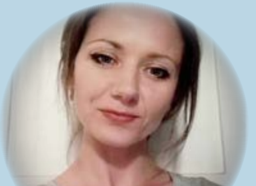

KRZYSZTOF JACKOWSKI
PACK RED FRONT


KONRAD KARASIEWICZ
RECEIVE GRN FRONT


ROMAN LUPIŃSKI
RECEIVE RED FRONT


MARIA MALINOWSKA
PACK RED FRONT


AGNIESZKA MRÓZ
PACK PN-WT FRONT


ANNA PRZESPOLEWSKA
PICK RED PĄCZEK


NATALIA SKOWROŃSKA
PACK BLU FRONT


DOROTA STEFAŃSKA
PICK BLU FRONT


IRENA TOMKOWIAK
PICK NOCKI PN-CZW


PRZEMEK WOLNOWSKI
PACK BLU FRONT

WRO1-WRO2


SYLWIA KRUK
PICK BLU BACK


JAN PĘKALA
PICK BLU BACK


BENEDYKT PRZYBYŁA
PACK BLU PN-CZ


ERYK WIKTOR
PACK PN-CZ BLU


PATRYK FLANK
PACK PN-CZ BLU


EDYTA SAUERMANN
DRUKARNIA FRONT

KTW1


DARIUSZ BRYK
SHIP FRONT GRY


ARTUR GĘGOTEK
TOM BACK GRY


ARKADIUSZ GUTMAN
TOM FRONT GRY

KTW3


BLANKA HASTEROK
PACK PN-CZW

Społeczni inspektorzy pracy – wsparcie dla pracowników

Jesienią przeprowadziliśmy wybory na SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY (SIP). **Wybrane osoby przez 4 lata będą reprezentować interesy wszystkich pracowników.**

Zgodnie z Ustawą o społecznej inspekcji pracy SIP jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ochronę uprawnień pracowniczych. **SIP reprezentuje interesy wszystkich pracowników i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. SIP mają prawo:**

1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne,
2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym regulaminów pracy, w szczególności w zakresie BHP, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
3) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
4) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w analizowaniu ich przyczyn powstawania, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
6) opiniować projekty planów poprawy warunków BHP i kontrolować realizację tych planów,
7) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu warunków BHP i oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad BHP,
8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Przedstawiciele SIP dokonują wpisów o nieprawidłowościach w specjalnych księgach dotyczących warunków pracy na magazynie. Księgi mają moc dokumentów urzędowych i pracodawca ma obowiązek się do nich odnieść.

Największe uprawnienia ma ZAKŁADOWY społeczny inspektor pracy.

Został wybrany na tę funkcję JAN PĘKALA (z WRO1).

Może on wydać zalecenia usunięcia w danym terminie stwierdzonych przez niego uchybień. Kierownik może jedynie wnieść sprzeciw do Inspekcji Pracy, która niezwłocznie wydaje decyzję.

UWAGA! W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy SIP może wystąpić do kierownika o natychmiastowe usunięcie zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

Zakładowy SIP przeprowadził już audyty np. kontrolę na niektórych stacjach pack w POZ1. Stacje zamknięto do czasu usunięcia nieprawidłowości. **W przeciwieństwie do pracowników działu BHP, którzy REPREZENTUJĄ PRACODAWCĘ, społeczna inspekcja pracy ma za zadanie dbać o DOBRO I INTERES PRACOWNIKA. SIP z założenia jest narzędziem w rękach pracowników do zwiększania bezpieczeństwa i przestrzegania ich praw.**

SIP ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy. Może także żądać od kierownika i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów.

Szukaj SIP z naszego związku w Twoim magazynie!:

WRO1
Dariusz Gryszkiewicz Back-Blu/Pick
Jan Pękala Back-Blu/Pick
Benedykt Przybyła Back-Blu/Pack
Eryk Wiktor Studencka-Blu/Pack
Bartłomiej Trzciński Pączek-Blu/Pick
Sebastian Wierzbicki Pączek-Blu/Pick
Paweł Halota Pączek-Blu/Pick
Mateusz Cypryś Pączek-Blu/Pick
Bożena Gilewicz-Łata Back-Blu/Pick
Grzegorz Korbiel Back-Blu/Pick
Marek Kwaśniewski Pączek-Blu/C-red
Daniel Kozłowski Back-Blu/Pick
Paweł Skawski Back-Blu/Ship

WRO2
Renata Gryszkiewicz Back-Blu/Pick

SSZ1
Ewa Włodarczyk Back-Red/Ship

POZ1
Artur Wawrzyniak Pączek-Red/Dock
Magdalena Luleczka Pączek-Blu/Afe
Agnieszka Gromyko Pon-czw-nocki/Pick
Natalia Skowrońska Front-Blu/Pack
Konrad Karasiewicz Front-Grn/Receive
Krzysztof Dombrowski Front-Red/Pick
Irena Tomkowiak Pon-czw - nocki/Pick
Dorota Stefańska Front-Blu/Pick
Joanna Nawrocka Front-Blu/Receive
Jarosław Hejmann Front-Red/Ship
Roman Lupiński Front-Red/Receive
Przemysław Wolnowski Front-Blu/Pack
Agnieszka Mróz Pn-wt-Blu/Pack
Maria Malinowska Pączek-Red/Pack

KTW1
Ilona Ormian Back-Brn/Receive
Artur Gęgotek Back-Grey/Tom

#MakeAmazonPay #NiechAmazonZapłaci #2000 zł dla każdego #bunt operatorów #blokada WRO2

Amazon w zeszłym roku nie dał nam podwyżek i wypłacił najniższe od lat premie świąteczne. Dopiero po globalnej, masowej mobilizacji oraz akcjach pracowników w magazynach, m.in. naszych kolegów z Wro1, spółka wprowadziła dodatkowy bonus świąteczny.

Polską załogę po raz kolejny potraktowano jednak jak tanią siłę roboczą. Dostaliśmy 1/3 kwoty wypłacanej w zachodnich krajach: w Polsce było to 600 zł (130 Euro), a w innych krajach 300 euro.

Jako związki działające w polskim Amazon, OZZ Inicjatywa Pracownicza i NSZZ Solidarność, przeprowadziliśmy sondę, w której udział wzięło 1788 pracowników. 70% z nich odpowiedziało, że „chce więcej", w tym 40% zadeklarowało udział w protestach o wyższe premie. Dlatego w grudniu, kiedy Amazon regularnie zmuszał nas do pracy w nadgodzinach, ogłosiliśmy "Dzień akcji pracowników". Radziliśmy, aby podczas pracy zwracać szczególną uwagę na bezpieczeństwo, i w pierwszej kolejności zatroszczyć się nie o szybkość pracy czy o paczki, a o własną kondycję i zdrowie.

Domagaliśmy się 2000 zł dla każdego szeregowego pracownika Amazon! Jesteśmy kluczowymi pracownikami, dostarczającymi w pandemii niezbędne produkty głównie do Europy Zachodniej. Co dostajemy w zamian? Zarabiamy znacznie mniej, choć ceny w Polsce są niewiele niższe. Żywność jest o 30% tańsza niż w Niemczech i tylko o 25% tańsza niż w Hiszpanii. Jakość naszego życia jest wciąż niewystarczająca, a powodem są takie firmy jak Amazon, które nie płacą nam tyle, ile nasza praca jest warta.

BLOKADA AMAZON WRO2

O poranku, we wtorek 15 grudnia, szefowie Amazon poznali prawdziwą siłę „taniej siły roboczej". Dzień akcji pracowników wsparły zaprzyjaźnione z Inicjatywą Pracowniczą organziacje. Uczestnicy akcji „Make Amazon Pay" przez 3 godziny przechodzili na pasach przed bramą wjazdową i wyjazdową dla tirów. Bloka zgromadziła ponad 100 osób pod dwiema bramami i sparaliżowała pracę. Korek sięgał kilka kilometrów. Zamiast bić rekordy, menadżerowie zadrżeli przed siłą zwykłych ludzi, którzy udowodnili, jak łatwo jest zakłócić proces logistyczny wielkiej korporacji. Dziękujemy wszystkim sympatykom związku z „Make Amazon Pay" za udział w skutecznej blokadzie i poparcie naszych żądań. Doświadczenie ogromnego wsparcia dodaje siły do walki z antypracowniczą polityką giganta.

Oświadczenie kampanii Make Amazon Pay:

Jesteśmy działaczami i obywatelami z całego świata. Od listopada organizujemy kampanię Make Amazon Pay, by Amazon uczciwie płacił pracownikom, płacił za swój wpływ na środowisko i płacił podatki. Jako przyjaciele Związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza solidaryzujemy się z załogą Amazon w Polsce, która aktualnie jest w konflikcie o premie świąteczne i brak podwyżek, domagając się 2000 zł dla wszystkich szeregowych pracowników. Nasza blokada służy zwróceniu uwagi na postulat, by Amazon uczciwie płacił swoim pracownikom, płacił za swój wpływ na środowisko oraz płacił podatki.

Amazon jest jedną z najpotężniejszych korporacji, na której czele stoi Jeff Bezos, najbogatszy człowiek na świecie. W roku społecznego kryzysu na całym świecie korporacja dwukrotnie pomnożyła zyski w oparciu o silnie antypracowniczy model zarządzania.

Gdy pracownicy magazynowi Amazona ryzykują życie za niskie płace, ślad węglowy giganta urósł do rozmiarów większych niż ślad dwóch trzecich spośród wszystkich krajów na Ziemi, a Amazon płaci podatek korporacyjny bliski zeru. Wszyscy wiedzą, że TO NIE JEST W PORZĄDKU.

Sukces Amazona byłby niemożliwy bez instytucji publicznych, które obywatele budowali wspólnie przez pokolenia. Jednakże zamiast wspierać z powrotem społeczeństwa, które pomogły jej się rozwinąć, korporacja pozbawia je dochodów z podatków, pobijając światowe rekordy w unikaniu ich płacenia.

Razem przeciwko dyskryminacji pracowników Amazon w Polsce oraz degradacji środowiska, w którym wszyscy żyjemy! Razem po lepszy byt!

Niech Amazon zapłaci!

CZYTAJ WIĘCEJ:
makeamazonpay.com (także po polsku)









30 zdobyczy, za które powinniśmy podziękować związkom zawodowym:

Jeśli twierdzisz, że nie wierzysz w związki, czy zrezygnowałbyś z któryś z tych 30 zdobyczy, które wywalczyły?

Związki zawodowe nie są doskonałe, ale zrobiły dla ludzi pracy wiele wspaniałych rzeczy, z których korzystamy do dzisiejszego dnia. Wszystkie te prawa zostały wywalczone przez zwykłych ludzi pracy, takich jak my, zorganizowanych i pracujących razem. Nie możemy pozwolić, aby przyszłe pokolenia pracowników były pozbawione prawa i motywacji do walki z niesprawiedliwością, o równe, bardziej sprawiedliwe społeczeństwa.

1. 40-godzinny tydzień pracy
2. Płatne przerwy w pracy
3. Płatny urlop
4. 100% pensji w razie wypadku przy pracy
5. Płatne zwolnienia chorobowe
6. Zabezpieczenia socjalne
7. Płacę minimalną
8. Zasadę waloryzacji płac
9. Dodatki za pracę w nocy
10. Płatne nadgodziny
11. Regulacje dotyczące pracy nieletnich
12. Ustawy, rozporządzenia i inne regulacje dotyczące BHP
13. Środki ochronne
14. Wprowadzenie społecznej inspekcji pracy
15. Zasiłek dla bezrobotnych
16. Emerytury
17. Prawo do zrzeszania się pracowników
18. Ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników i ich rodzin
19. Układy Zbiorowe Pracy
20. Odwołanie się do sądu pracy, np. od bezzasadnego zwolnienia z pracy
21. Regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu wiek, wyznanie, rasę, płeć itd.
22. Prawo do strajku
23. Publiczną edukację
24. Zasadę równości płac
25. Medycynę pracy
26. Regulacje dotyczące molestowania i wykorzystywania seksualnego w pracy
27. Regulacje dotyczące pracy niepełnosprawnych
28. Urlop macierzyński i wychowawczy
29. Obowiązki pracodawcy względem pracownika zawarte w umowie lub regulaminie pracy
30. Kodeks pracy i wpływ na tworzenie przepisów prawa pracy

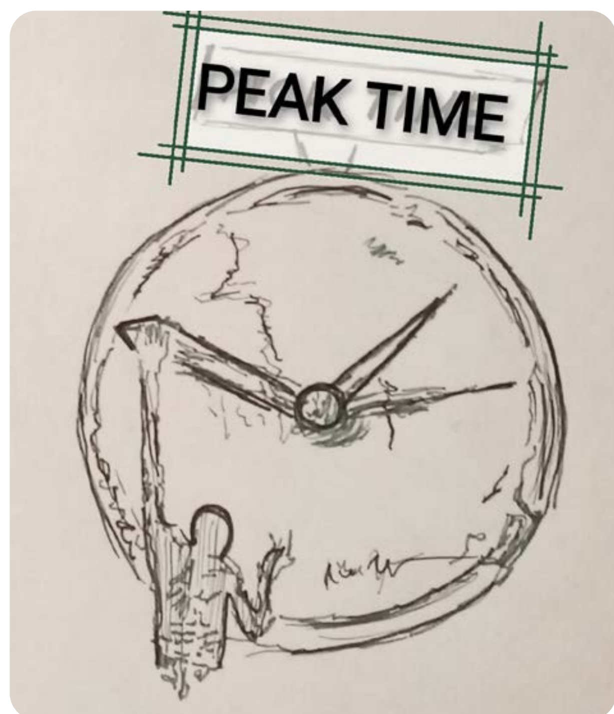
Zapytaj przedstawicieli związkowych w Twoim magazynie, jak możesz pomóc.

Najważniejsze zdobycze w ostatnim roku

W 2020 r. głównie skupiliśmy się na bezpieczeństwie pracowników w okresie pandemii. Początki były trudne: większość przedstawicieli Amazon wykonywało swoje zadania zdalnie, nie chcąc rozmawiać ze stroną społeczną o środkach ochronnych dla załogi w magazynach.

Dzięki determinacji związków oraz naciskom dokonywanym wspólnie z Amazończykami z Europy i USA udało się uzyskać:

- wiosną i w peaku dodatek płacowy4 zł/h
- dodatkowy bonus świąteczny w wysokości 600 zł brutto
- zawieszenie załącznika nr 3 (feedbacków/adapta)
- wydłużenie przerw
- zmianę zasad odbijania zegara przed i po końcu zmiany, aby zapobiec tworzeniu się dużych skupisk ludzi
- podział na grupy i szybszy koniec zmiany dla części pracowników
- zmniejszoną ilość osób w autobusach i dezynfekcję
- dezynfekcję skanerów i innych narzędzi pracy oraz stanowisk pracy
- mierzenie temperatury
- dostęp do płynu i chusteczek dezynfekujących
- siedziska w palarni
- przywrócenie odpowiedniej ilości miejsc odpoczynku
- możliwość urlopu bezpłatnego przez pierwszy okres pandemii
- dostęp do maseczek
- kontrole sanitarne w magazynie
- stworzenie jasnych procedur postępowania z osobami z podwyższoną temperaturą i innymi objawami covid



Domagaliśmy się:

- by bonus covidowy 4 zł został podtrzmany
- wypłaty premii miesięcznej 15% bez względu na wydajność magazynu czy frekwencję
- by pracownicy nie mogli być poszkodowani ze względu na szczególne przestrzeganie higieny w czasach pandemii lub odizolowanie np. na czas kwarantanny
- wstrzymania wręczania pracownikom notatek za time-off task

Poza tym zablokowaliśmy negatywne zmiany, które Amazon wprowadzić chciał do regulaminu pracy (dotyczące m.in. monitorowania i kontroli pracowników, opuszczania miejsca pracy, feedbacków/adapta), zwracaliśmy uwagę na przestrzeganie zasad BHP przez Amazon, omawialiśmy na komisjach BHP problemy, które nam zgłaszaliście, pomagaliśmy w razie wypadku, konsultowaliśmy wnioski do komisji socjalnej, pomagaliśmy pisać odwołania od nagan oraz protokołów Conperio, byliśmy w kontakcie z Państwową Inspekcją Pracy, wygraliśmy kilka spraw sądowych o niezasadne wypowiedzenie umowy pracownikom Amazon, powołaliśmy w magazynach społeczną inspekcję pracy, bierzemy udział w tworzeniu Europejskiej Rady Pracowników, stale wymieniamy się informacjami o sytuacji oraz działaniach pracowników w innych krajach, bierzemy udział w międzynarodowych kampaniach. Nasze działania będziemy kontynuować również w tym roku.

Zgłoś się do nas po wsparcie lub jeśli chcesz do nas dołączyć. Pamiętaj: im jest nas więcej, tym jesteśmy skuteczniejsi!

Czy wiesz, że to dzięki związkom zawodowym w Amazon funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zlikwidowano różnice płacowe między magazynami, zmniejszyła się różnica płacowa między pracownikami z Polski a Niemiec, wprowadzono zmianę dla rodziców dzieci do lat 4, utworzono miejsca spontanicznego odpoczynku?

Koniec pandemii w Amazon?

Pandemia nadal trwa, a nawet przybiera na sile. Tymczasem w lutym Amazon wprowadził rozwiązania organizacyjne, które nijak się do tego mają. W autobusach pracowniczych kierowcy nie zwracają już uwagi na ilość zabranych osób. Najgorzej jest w autobusach piętrowych: drzwi otwierają się, pracownicy wchodzą, autobus rusza. Z braku wolnych miejsc, ignorując odstęp 2 metrów, siadamy gdziekolwiek. Na dworze mróz, więc nikt nie reaguje, by wyprosić nadliczbowych pasażerów. W autobusie też nie jest zbyt ciepło. Zgłaszany co roku problem temperatur, ponownie się powtarza.

Po drugie, z różnych powodów skanują nam badże. Amazon zapomina o tym, że skanery nie skanują z odległości 2 metrów. Skanujący jak i skanowani zmuszeni są złamać zasadę 2m, o której Amazon tak głośno opowiada i za nieprzestrzeganie której grożą kary!

Coraz częściej liderzy lub menagerowie przychodzą porozmawiać z pracownikoem o normie, wywierając presję na szybszą pracę. Fedbacki/adapty zostały zawieszone na czas pandemii po to, aby pracownicy skupili się głównie na bezpieczeństwie, a nie na szybkości pracy. Dlaczego łamane są zasady, które mają nam zagwarantować pracę w zdrowych warunkach? Sami przełożeni nie zachowują odstępów, np. gdy pokazuja wykresy na laptopie, bo nie ma możliwości, aby odległość była wtedy większa niż kilkadziesiąt centymetrów.

Największym absurdem, który możemy zauważyć na koniec zmiany, jest to, że liderzy oraz menagerowie pilnują, aby pracownik wyszedł ze stanowiska po gongu (nie minutę wcześniej, by spokojnie mógł dojść do zegara). Tym, którzy schodzą odrobinę wcześniej, by uniknąć niebezpiecznego tłoku, także skanuje się badże z bliskiej odległości.

Następnie pracownika czeka kolejny problem, na który już nikt nie zwraca uwagi: przejście przez bramki, setki pracowników podzielonych na dwie grupy, tłoczący się przy drzwiach wyjściowych i w szatni. O 2 metrach odstępu można zapomnieć. Amazon takich problemów nie widzi, widzi tylko to, co chce widzieć.

Stop offtaskom!

Jako związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza protestujemy przeciwko wręczaniu pracownikom Amazon kar porządkowych oraz notatek służbowych, w którym zarzuca się, że „Pracownik przebywał poza taskiem (nie wykonywał zadań służbowych) przez [x] minut w czasie pracy".

Tego typu kary oraz notatki wręczane są ostatnio coraz częściej. Powinny zostać uchylone, wykreślone z akt osobowych i należy zaprzestać ich stosowania! Wyrażamy sprzeciw wobec rosnącym i nieustannym naciskom, kładzionym przez kadrę kierowniczą, na jak największe tempo pracy.

1. Notatki nie odzwierciedlają faktycznego przebiegu spotkań przełożonych z pracownikami. Pracownicy często składają liczne wyjaśnienia, wskazując na bezpodstawność zarzutów, co w notatkach nie znajduje odzwierciedlenia. Notatka jest wręczana w czasie spotkania i znajduje się w niej z góry założony zarzut.

PORADA: Domagaj się, aby w notatce zawarto treść Twojego oświadczenia lub sam dopisz, co wydarzyło się na zmianie!

2. Pracownikom nie zawsze przekazywana jest kopia dokumentu lub informacja, gdzie taką kopię mogę uzyskać.

PORADA: Zawsze domagaj się kopii dokumentu dla siebie!

3. Amazon nie daje możliwości odwołania się od zarzutów.

PORADA: Gdy nie zgadzasz się z zarzutem, odwołuj się, koniecznie na piśmie: przygotuj dwie kopie, w HR domagaj się potwierdzenia odbioru. Jeśli nie wiesz jak to zrobić, zgłoś się do nas!

4. Notatki nie spełniają wymogu konkretności: wskazują tylko sumę minut w czasie pracy, w którym rzekomo zarzuca pracownikowi niewykonywanie zadań służbowych.

PORADA: Domagaj się wskazania dokładnych minut (wydruku) rzekomego „bycia poza taskiem".

5. Brak merytorycznych podstaw dla kar oraz notatek za „bycie poza taskiem". Nieskanowanie nie jest równoznaczne z niewykonywaniem obowiązków! To tylko suma okresów między skanami. Taki sposób oceny nie jest miarodajny. Nie uwzględnia czasu, kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, ale z różnych przyczyn nie może skanować paczek (awarie skanera/komputera/systemu, brak towaru, wózków, oddalone lokacje, uszkodzone kody, sprzątanie, toaleta, pobór wody, korzystanie z miejsc spontanicznego odpoczynku, które Amazon rozmieścił po interwencji związku, rozmowa z przełożonym, audytorem, HR – to wszystko związane jest z wykonywaniem pracy lub z realizacji zasad bhp. Podanie sumy rzekomych generowanych przestojów nie może więc służyć jako dowód, iż pracownik nie wykonywał obowiązków służbowych.



PORADA: Organizuj się! Dołącz do nas!

Wzywamy wszystkich do odwoływania się od kar i będziemy wspierać członków i członkinie, na drodze sądowej włącznie!

Nasz związek doprowadził już do wygranej w Sądzie Pracy, gdzie jedną z nagan uznano za bezzasadną.

Rozdawaliśmy ulotki na temat offtasków. Jeżeli chcesz rozdać je w swoim magazynie, skontaktuj się z nami, prześlemy Tobie gotowe materiały.

Nagana, i co jeszcze?

Kodeks Pracy daje pracodawcy możliwość ukarania każdego pracownika, który w sposób rażący narusza swoje obowiązki.

Takimi formami dyscyplinowania jest upomnienie lub nagana, które przechowywane są w aktach pracownika przez 12 miesięcy. **Nie istnieje zasada, że dwie nagany oznaczają dyscyplinarkę!** Naganę z wpisem do akt można zastosować tylko za określone przewinienia i w określonych terminach. Warto znać te zasady. Kara może być zastosowana za nieprzestrzeganie zasad obowiązujących w zakładzie pracy: organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności.

Ci, którzy dłużej pracują w Amazon, mieli może kiedyś okazję dostać jakąś naganę. Lekarz pomylił się wystawiając zwolnienie i wpisano Wam NN, w trakcie urlopu mieliście dodatkowo zagrafikowany dzień, który nie został pokryty urlopem, odmówiliście jazdy autobusem, bo było za gorąco, czy nie było pracy, a Amazon naliczył Wam wszystkie przestoje jako dodatkowa przerwa.

PAMIĘTAJCIE, ŻE NAGANĄ MOŻNA UKARAĆ TYLKO PRACOWNIKA, KTÓRY JEST W PEŁNI WINNY ZARZUCANEGO MU CZYNU.

Pracodawca przed wręczeniem kary nagany powinien porozmawiać z pracownikiem na temat przewinienia, za które zamierza mu ją wręczyć. Brak rozmowy wyjaśniającej jest wystarczającym powodem do późniejszego jej anulowania. Nazywa się to wysłuchanie. Innymi ważnymi przesłankami do anulowania kary są błędy formalne (np. brak podpisu). **O tym wszystkim piszemy w sprzeciwie, który musimy złożyć w ciągu 7 dni od otrzymania kary.**



Pracodawca może wręczyć naganę lub upomnienie w terminie 14 dni od powzięcia wiadomości o popełnieniu przewinienia oraz 3 miesięcy od dnia dopuszczenia się popełnienia przewinienia.

Po wysłuchaniu, naganę otrzymujesz na piśmie. Podpisujesz jej odbiór, zachowujesz kopię dla siebie. składasz sprzeciw. Potwierdzenie odbioru nie oznacza, że się zgadzasz z naganą!

Każde wniesienie sprzeciwu od kary nagany przez członka związku jest konsultowane ze Związkiem Zawodowym, by ten mógł zająć stanowisko w tej sprawie.

Pracodawca po wniesieniu sprzeciwu pracownika ma 14 dni na stwierdzenie zasadności kary lub anulowanie jej. Niedotrzymanie tego terminu równoznaczne jest z uznaniem kary za niebyłą. W przypadku członków związku, pracodawca pyta o stanowisko związek zawodowy.

Po otrzymaniu od pracodawcy ostatecznej decyzji o podtrzymaniu kary jest 14 dni na wniesienie do Sądu wniosku o anulowanie kary.

Zawsze warto się odwołać. Nawet jeśli nie wiemy, jak napisać takie odwołanie, nie mamy czasu itd. wystarczy napisać *„Nie zgadzam się z wręczoną mi dnia … karą nagany. Wnoszę o jej anulowanie"*. Jeśli jesteś członkiem związku, po takim odwołaniu Amazon musi zapytać związek o zdanie, więc będzie czas na bardziej merytoryczną obronę Twojego sprzeciwu. **Związek ma prawne zaplecze i doświadczenie, które przydaje się w tej nierównej walce.**

Stale tymczasowi

Amazon pod koniec każdego roku zwiększa zatrudnienie ze względu na świąteczny szczyt. Wzmożona rekrutacja odbywa się już od października. W 2020 r. agencje pracy tymczasowej Adecco i Randstad, zrekrutowały dla Amazon ok. 10 tys. osób.

Większości tych osób nie zobaczymliśmy już z początkiem nowego roku. W styczniu masowo nie przedłuża się umow, po czym spółka rozpoczyna rekrutację na nowo, choć na nieco mniejszą skalę.

Amazon prowadzi antyspołeczną politykę zatrudniania przez cały rok, na okrągło pozbywając się zarazem „starych" pracowników. Jedynie garstka osób posiada umowy na czas nieokreślony. To, co jest przepisem na sukces finansowy – wzmożona rywalizacja i konkurencja, na najprostszych, monotonnych stanowiskach pracy - obraca się przeciwko samym pracownicom i pracownikom. Walczymy ze sobą zamiast się wspierać, pracujemy więcej, szybciej i pod większa presją, co sprawia, że jesteśmy coraz bardziej przemęczeni.

System określający normy w Amazonie jest tak skonstruowany, żeby narzucał coraz szybszą pracę. Normy ustalane są na postawie poprzedniego miesiąca. 10% dolnych wyników system automatycznie interpretuje jako słabe (nawet jeśli wszystkie wyniki są wysokie, nigdy nie są równe, zawsze 10% jest niższa od innych) i odcina, tworząc nowe wyższe normy na podstawie 90% wyższych wyników. Co 4 tygodnie system aktualizuje dane i oblicza nowe wyższe normy.

Dlatego pracując ponad normę przyczyniasz się do wzrostu szybkości pracy i zwiększenia norm.

W okresie pandemii system norm w Amazon jest jeszcze bardziej niejasny. Teoretycznie nie otrzymujemy już „adaptów" (feedbacków, ocen pracowniczych). Jednak pracownice i pracownicy, szczególnie tymczasowi, pracują pod taką samą presją i z dużym obciążeniem. Miesięczne, a bywa, że dwutygodniowe umowy, sprawiaja, że wzmaga się niepewność i lęk przed zwolnieniem. Szczególnie dotyka to osób zatrudnianych w okresie przedświątecznym, które od początku mają poczucie, że mogą zostać zwolnione po sezonie.

Praca na takich zasadach wzmaga „wyścig szczurów", tym bardziej jeśli zatrudnieni godzą się „bić rekordy" za „batonika do obiadu". Rekord dla pracowników oznacza to milion paczek spakowanych w dobę, przesuwanie przerw, stres, nadgodziny. Cały rytm pracy jest podporządkowany temu, aby go pobić. Tak jak szeregowi pracownicy konkurują między sobą, tak samo konkurują magazyny na poziomie międzynarodowym.

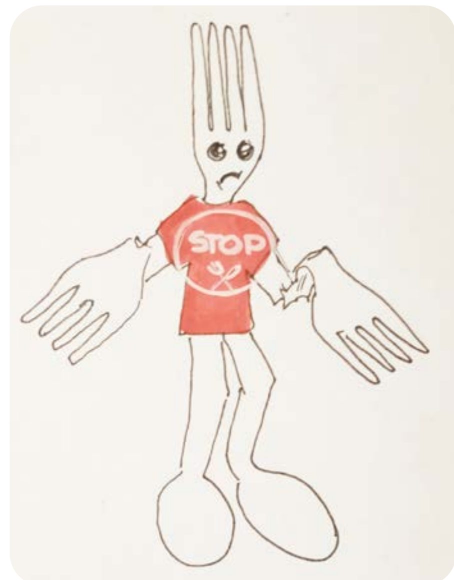


Jednym z postulatów Inicjatywy Pracowniczej Amazon jest zniesienie umów agencyjnych – mamy świadomość, że firma ich nadużywa i wykorzystuje do tresowania i wywierania presji. Cechą charakterystyczną pracy w Amazon jest ciągła niestabilność, widmo comiesięcznego wyroku pt. „Panu już dziękujemy". Zmaga to niezdrową konkurencję na monotonnych, powtarzalnych stanowiskach, nie licząc się z naszym zdrowiem. Ponadto śmieciowe umowy rozbijają naszą pracowniczą jedność i osłabiają możliwości organizowania się. Z drugiej strony wzmożona rotacja to spory problem kadrowy – i świadczy o tym, że coś niedobrego w niej się dzieje.

Na tle innych państw europejskich zarabiamy wciąż mało. Nasz rynek pracy jest słabo uzwiązkowiony i wiele osób nie rozumie, że zaangażowanie w ruchy pracownicze oznacza lepszą, bezpieczniejszą pracę i godne wynagrodzenie. We Włoszech pracownicy i pracownice strajkami zmusili korporację do tego, aby zmiana nocna była tylko dla chętnych i otrzymują za pracę w godzinach nocnych 25-procentowy dodatek. W Polsce domagamy się stabilnego, godnego zatrudnienia dla wszystkich!

KOSMICZNA HIPOKRYZJA

Świadomość zbliżającej się katastrofy klimatycznej stopniowo wzrasta. Jednym z największych niebezpieczeństw dla naszej planety jest zanieczyszczenie wytwarzanymi przez ludzką cywilizację odpadami, a w szczególności trudno rozkładającemu się plastikowi. Próby wprowadzenia do przemysłu tworzyw sztucznych mających ulec samoistnej degradacji okazują się całkowicie chybione. Najbardziej spektakularnym świadectwem, zarówno nadprodukcji plastiku jak i problemu z jego rozkładem jest Wielka Pacyficzna Plama Śmieci, pokrywająca ogromny obszar Oceanu Spokojnego, o powierzchni dorównującej obszarowi Rosji. Prawie w 100% składa się ona z tworzyw sztucznych, z czego większość to plastik „degradowalny", który nie uległ pełnemu rozkładowi. To właśnie tego typu tworzywa sztuczne, mające teoretycznie ulec rozkładowi, z mórz „wracają" do nas wewnątrz zjadanych ryb, szkodząc bezpośrednio ludzkiemu zdrowiu.



Z dramatyzmu sytuacji zdają sobie sprawę nawet urzędnicy Unii Europejskiej. Uchwalili niedawno tzw. „dyrektywę plastikową", która ma ograniczyć zgubny wpływ na środowisko jednorazowych produktów z tworzyw sztucznych. Celem tej dyrektywy jest stopniowe ale znaczące zmniejszenie ilości plastiku w produkcji oraz sprzedaży i konsumpcji.

Nasz pracodawca zdaje się wpisywać w ten nurt zaniepokojenia. Zachęca nas, pracowników, do używania niejednorazowych, a trwałych toreb, czy to plastikowych do mrożonek, czy to na zakupy. Wskazuje też nam: „staraj się kupować niepakowane produkty. Producenci sięgają granic absurdu np. pakując w plastikowe opakowania obrane pomarańcze".

Tymczasem od czasu otwarcia polskich magazynów Amazon ilość używanego w nich plastiku drastycznie rośnie. Na początku do pakowania wysyłek używane były tylko kartony i papierowe ich wypełnienie, teraz na dziale PACK szeroko stosowane są plastikowe torby tzw. „poli bagi". Na AFE zaś wypełnienie paczek stanowią plastikowe „bąble" (nawet jeśli są teoretycznie w 50% degradowalne). Na procesie przyjęcia RECEIVE ogromną ilość produktów „prepuje" się w worki z tworzywa sztucznego lub torby z foli bąbelkowej, najczęściej zupełnie absurdalnie przepakowując je z kartonów lub papierowych opakowań w plastik.

Szczytem hipokryzji jest to, że firma pracownikom zaleca zmniejszenie używania plastiku, a sam koncern wyraźnie zwiększa jego wykorzystanie. Stara się w ten sposób przerzucić odpowiedzialność za zaśmiecenie planety z siebie i biznesu na pracowników i konsumentów. Dokładnie jak w znanym przysłowiu: „co wolno wojewodzie, to nie tobie smrodzie". Wszystko to dla zysku, bo przecież do torby z tworzywa sztucznego szybciej można zapakować produkt niż do kartonu, uzyskując „oszczędność czasu i kosztów pracy". Ponadto Amazon nastawiony jest na ciągłe dociskanie śruby pracownikom i przyspieszanie pracy. Im szybciej pracujemy, tym więcej śmieci produkujemy. Nasza planeta i środowisko życia nie potrzebują ciągłego kapitalistycznego wyścigu szczurów: wzrastajacej produkcji, konsumcji i rosnącego tempa pracy. My też tego nie potrzebujemy, Amazon sztucznie tworzy zapotrzebowanie na jak najszybszą pracę i dostarczenie przesyłek. Ale czy ta potrzeba jest realna? Czy klienci Amazon faktycznie nie mogliby funckjonować czekając na paczkę z grami video trzy dni zamiast dwóch? Wszyscy potrzebujemy natomiast czystego środowiska, zaprzestania wytwarzania niebezpiecznych śmieci oraz zastąpienia ich materiałami biodegrodowalnymi. Nie w ułudnych 50% tylko w 100%. Niedługo wśród śmieci nie będzie już miejsca na życie, a chcemy tu żyć nie na 50, a na 100%!

Fałszywa i sztuczna jest udawana troska i niepokój o środowisko, deklarowane w akcjach PR-owych korporacji. Amazon jak wyraźnie widać nie tylko dąży do wyeksploatowania pracowników, ale również do wkorzystania naszej planety, nie zwracając przy tym uwagi na negatywne i niszczące konsekwecje dla środowiska i nas wszystkich. Nic dziwnego, że Jeff Bezos tak bardzo stara się rozwijać program lotów kosmicznych. Główny „patron" wyścigu szczurów na naszej planecie, jak „szczur z tonącego okrętu", chce zapewne uciec w Kosmos i zamieszkać w bazie na, wciąż jeszcze czystym, Księżycu.

Z Amazońską rodziną najlepiej na zdjęciu...

List od koleżanki z WRO5

W pierwszym dniu mojej pracy w Amazon Okmiany powiedziano nam, że Amazon to jedna wielka rodzina. Teraz, po 3 miesiącach, z całą pewnością mogę potwierdzić, że Amazon to wielka rodzina i to taka, z którą najlepiej wychodzi się na zdjęciu – i to wszystko. Przez 3 miesiące pracowałam z całym zaangażowaniem. Byłam chwalona, nie robiłam błędów i awansowałam na instruktora. Chociaż przynosiłam firmie oczywiste zyski, nie przedłużono mi umowy po 3 miesiącach. Chciałam zadbać o swoje zdrowie idąc na 6 dni chorobowego. Nie miało znaczenia, że nieobecność nadrobiłam pracując wydajnie i ponad normę. Mój nowy manager, który plącze się po hali z laptopem z kąta w kąt, powiedział mi, że mógłby mnie zostawić w drodze wyjątku, ale nie zrobi tego, bo mnie nie lubi. Amazon wraz ze mną zwolnił ok. 70 osób z okresu próbnego. Poprosiłam managera o opinie na mój temat – odpisał, że nie ma takiego obowiązku i że może się zastanowi. Ogólnie praca w Amazon to była ciekawa przygoda, poznałam wielu fantastycznych ludzi. Życzę powodzenia Wszystkim Amazończykom i pamiętajcie - życie nie kręci się tylko wokół tej spółki. Najważniejsze w życiu to być porządnym człowiekiem i szanować drugiego.



Angelika

Czy wiesz, że:

• Wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane przez pracodawcę i przysługuje przez 33 dni w roku, a w przypadku osób po 50 roku życia – 14 dni. Po upływie 33 dni wypłacany jest zasiłek chorobowy

• Raz ustalona podstawa zasiłku chorobowego nie ulega ponownemu wyliczeniu, jeżeli pomiędzy okresami pobierania zasiłku nie minęły ponad 3 miesiące kalendarzowe

• Komornik z tytułu zajęć alimentacyjnych może zabrać 60% wynagrodzenia, z pozostałych należności – 50% (art. 87 § 3 Kodeksu Pracy). Z zasiłku chorobowego komornik może zająć 60% świadczenia z tytułu zajęć alimentacyjnych oraz 25 % świadczenie z tytułu innych należności

• Maksymane potrącenie z wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia chorobowego, inaczej wylicza się niż potrącenia z zasiłku chorobowego. Kwota wolną od potrąceń z wynagrodzenia jest kwota minimalnego wynagrodzenia o pracę, natomiast możliwa do potrącenia kwota z zasiłku chorobowego jest co roku ogłaszana 1 marca przez ZUS

• Potrącenia komornicze z wynagrodzenia obliczane są od kwoty netto wynagrodzenia, a zajęcia z zasiłków wykonywane są od kwoty brutto, od której pracownik i tak musi odprowadzić należne składki.

Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", cz. 2

KLAUZULA INFORMACYNA

Przetwarzanie danych osobowych odbywać się będzie w celu:

• wykonywania celów statutowych,
• realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa, w szczególności z Ustawy o związkach zawodowych
• dołączenia członka/członkini do listy mailingowej lub innego elektronicznego komunikatora, celem wysyłania lub odbioru informacji między członkami OZZIP (cel statutowy związku).

Uprawnionymi do zbierania i przetwarzania danych osobowych w wyżej wskazanym celu są członkowie Komisji Krajowej OZZIP, członkowie Prezydium Komisji albo przedstawiciele związku działający z upoważnienia powyższych organów.

OZZIP nie przekazuje pracodawcom lub innym podmiotom zatrudniającym zbiorczych list swoich członków. Jeżeli jednak pracodawca wystąpi do nas z prośbą o przedstawienie informacji, czy zamierzamy Ciebie reprezentować (np. w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę) podejmiemy się Twojej obrony i niezwłocznie Cię o tym poinformujemy, korzystając z podanych przez Ciebie w tej deklaracji danych kontaktowych.

Okres przetwarzania danych osobowych rozpocznie się od chwili doręczenia przedstawicielowi OZZIP niniejszego podpisanego oświadczenia i będzie trwał przez okres niezbędny do realizacji celów statutowych OZZIP i czas realizacji zadań ciążących na administratorze, zgodnie z przepisami.

Przetwarzania danych osobowych objętych deklaracją przystąpienia do związku zawodowego OZZIP w zakresie imienia i nazwiska, określenia podmiotu zatrudniającego, podstawy zatrudnienia, długości zatrudnienia, oraz wymiaru czasu pracy są warunkiem niezbędnym członkostwa w OZZIP. Wycofanie zgody na ich przetwarzanie jest równoznaczne z wystąpieniem ze związku, jednak nie powoduje zaprzestania przetwarzania tych danych w zakresie niezbędnym dla realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa lub ochrony słusznych interesów administratora danych.

W razie pytań prosimy o kontakt z Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, funkcję tą w OZZIP pełni Jarosław Urbański (telefon: 663 633 504, email: rzecznikochronydanychosobowych@ozzip.pl).

OZZIP będzie przetwarzać dane osobowe na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Każdej osobie, której dane osobowe są przetwarzane przez OZZIP przysługuje prawo do ich: weryfikacji, kontroli, aktualizacji, korekty, uzyskania informacji na temat metody ich przechowywania, funkcji, a także odwołania od dalszego ich przetwarzania. W celu realizacji tych uprawnień prosimy o kontakt z przedstawicielami wskazanymi na str 2.

W momencie, gdy którakolwiek z podanych przez Ciebie informacji zmieni się, prosimy o kontakt w celu uaktualnienia ewidencji.

Dane osobowe będą pozyskiwane wyłącznie na podstawie niniejszej deklaracji oraz oświadczeń mających na celu zmianę lub korektę tych danych. Przekazanie danych osobowych w inny sposób będzie wymagało odrębnej zgody na ich przetwarzanie.

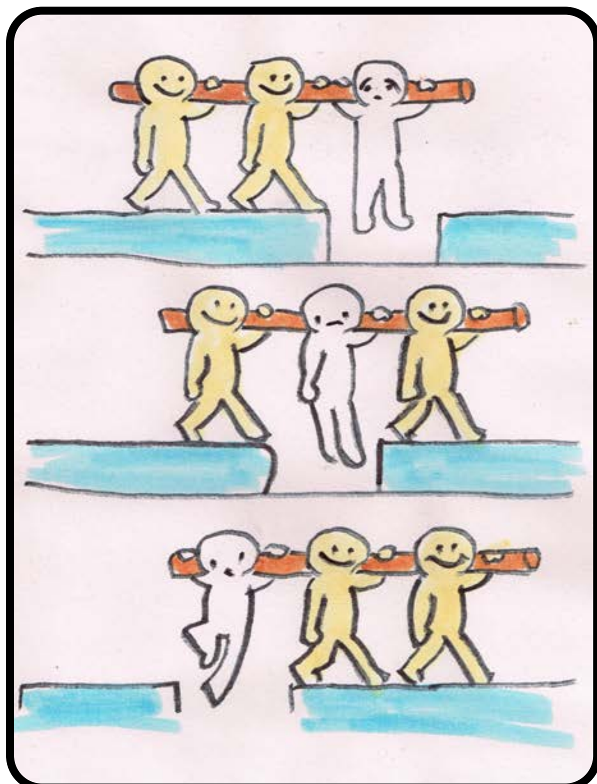
.... CZYTELNY PODPIS .... DATA

Podpis przedstawiciela Komisji lub osoby upoważnionej do odbioru poczty:

....

DATA DORĘCZENIA:

....



SZUKAMY CHĘTNYCH

Chcesz z nami działać?
Masz poparcie na swoim dziale?
Nie boisz się mówić, co myślisz?

SKONTAKTUJ SIĘ!

W naszym związku zawodowym jest niemal 900 osób zatrudnionych przez Amazon lub agencje.

Aby zapisać się do związku musisz wypełnić deklarację członkowską (poniżej).

Wytnij formularz, wypełnij - UWAGA: z obu stron!

Przekaż naszym przedstawicielom (spis osób na 2 str.), lub wrzuć do skrzynki w POZ1 na tablicy związkowej (dolna kantyna), a z innych FC: prześlij pocztą!



KONTAKT:
tel. 736-850-536
ipamazon@wp.pl

www.ozzip.pl
Jesteśmy na Facebooku:
OZZ Inicjatywa Pracownicza Amazon

poczta: OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4/1a 60-538 Poznań

Składki:

Składka wynosi 10 zł miesięcznie.
Prosimy o samodzielny przelew na konto:

28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (podaj okres)

Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", cz. 1

DEKLARACJA

Ja, niżej podpisany/podpisana **oświadczam, że przystępuję** do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS nr 0000215247).

Imię ....
Nazwisko ....
Adres: ....
....
Telefon: ....
E-mail: ....

Pracodawca:
☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad ☐ Inne - ....

Miejsce pracy:
☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2 ☐ WRO5 ☐ SZZ1
☐ KTW1 ☐ KTW3 ☐ LCJ1 ☐ LCJ2 ☐ Inne - ....

Umowa: ☐ Umowa o pracę okres próbny ☐ Umowa zlecenie
☐ Umowa o pracę na czas określony
☐ Umowa o pracę na czas nieokreślony

Wymiar czasu pracy: ☐ Cały etat ☐ Pół etatu

Dział: .... Zmiana: ....

....
CZYTELNY PODPIS DATA

PRZYNALEŻNOŚĆ DO INNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

☐ Oświadczam, że NIE NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon, jednak CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków moje członkostwo uwzględniał OZZ IP.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon i NIE CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków OZZIP uwzględniał moje członkostwo. Z uprawnień wynikających z mojego członkostwa korzysta już inny związek zawodowy i chcę, by tak pozostało.

....
CZYTELNY PODPIS DATA

Oświadczam, iż **wyrażam zgodę na przetwarzanie danych** zawartych w tym formularzu przez Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS 0000215247), ul. Kościelnej 4/1a 60-538 Poznań (OZZIP) w celach statutowych

....
CZYTELNY PODPIS DATA

INFORMACJA O DACIE PRZYJĘCIA DO ZWIĄZKU

Jeżeli nasza Komisja nie postanowi inaczej, datą przyjęcia Ciebie do naszego związku zawodowego będzie:

1) ostatni dzień miesiąca, w którym oświadczenie to zostało doręczone:

a) członkowi Prezydium naszej Komisji (również poprzez odebranie ze skrzynki pocztowej na tablicy zwizkowej)

b) bezpośrednio osobie działającej z upoważnienia Prezydium

c) na adres Związku: ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań;

2) dzień, w którym po otrzymaniu tego oświadczenia prezydium Komisji podjęło się Twojej obrony wobec pracodawcy.

Wynika to z Uchwały nr 60/5/2018 Komisji Krajowej OZZIP z dnia 28.10.2018 r.

Drogą e-mail otrzymasz potwierdzenie zapisania do związku oraz informacje odnośnie składek członkowskich.

